

Coaching und Frauen

Immer stärker wird Coaching im Management speziell von Frauen genutzt. Die besondere Situation der Frau im Business läßt diesen Bereich besonders interessant werden.

Rennie Fritchie, spezialisiert auf Coaching für Frauen in Großbritannien ist vor allem für ihre Führungsseminare bekannt. Zum Thema des Unterschiedes zwischen Frauen und Männern im Coaching befragt, erläutert sie: „Es gibt Unterschiede! Und zwar in der Kommunikation. Frauen müssen lernen, sich klar und deutlich zu artikulieren. Männer müssen lernen mehr zuzuhören, und zwar so, daß sie den Gesprächspartner auch richtig verstehen und das Gesagte nachvollziehen können. Sprechen und Zuhören sind die Grundelemente einer guten Kommunikation.“

In welchen Situationen sie nun meine, daß Frauen spezifisch gecoacht werden müssen, sagt sie: „Frauen bringe ich vor allem bei – und das ist bei Männern nicht nötig –, daß sie direkt sagen, was sie denken, wünschen und wollen.“

Denn das ist das grundlegende Element der Kommunikation!“

Dr. Ingrid Kösten von der Wiener Agentur womanSuccess erklärt gegenüber MEETING, daß es gleich dem Coaching im Sport, vor allem darum gehe, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, um optimale menschliche Voraussetzungen für Spitzenleistungen zu erzielen. Und weiters führt sie aus: „Gegenstand der professionellen Beratung, die in Einzelsitzungen stattfindet ist die Person selbst, ihre Denkweise, ihr Handeln, ihre Befindlichkeit, also SIE ganz persönlich.“

In einer vertrauensvollen Atmosphäre habe man die Möglichkeit, individuelle Problemsi-

tuationen zu beschreiben, sich über Ziele Klarheit zu verschaffen und gemeinsam mit dem Coach Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln. Zur Effizienz befragt, meint Dr. Kösten, daß Persönlichkeitscoaching sehr effizient sei, denn die Führungskraft sitze nicht tagelang in Seminaren, sondern lerne in kurzen, intensiven Einheiten, was in ihrer Situation für sie wichtig ist.



Dr. Ingrid Kösten, woman success

Vor allem im Bereich der Top-Ebene hat sich Coaching auf Grund seiner Effizienz einen sicheren Platz verschafft. Rennie Fritchie erläutert die spezielle Situation, die sich in der obersten Führungsetage auftut, daß es besonders wichtig sei, „an das Ego meiner Kunden heranzukommen – die meisten Leute wissen ihre eigenen Fehler sehr gut zu verstecken! Deshalb ist es ganz entscheidend, daß es mir gelingt, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen, in der die Topmanager über ihre Unsicherheiten und Unzulänglichkeiten sprechen können.“ Gerade auf der höchsten Hierarchie-Ebene wird Vollkommenheit in jeder Beziehung erwartet: das sogenannte „Impostor-Syndrom“. (Das Impostor-Syndrom besagt, daß man immer so aussieht, als ob man alles wüßte – man selbst weiß jedoch, daß das nicht stimmt.) Befragt, welchen Rat sie Managerinnen für ihren beruflichen Erfolg mit auf den Weg geben wolle, antwortet Rennie Fritchie: „Erstens sollten Frauen im Beruf nicht verleugnen, daß sie Frauen sind, sondern den Grad der Anpassung an das männliche Rollenstereotyp in Grenzen halten. Das bezieht sich sowohl auf den äußeren

Habitus als auch auf das Verhalten und auf ihre inneren Einstellungen. Frauen im Management sind durch ihre Emotionalität und Sensibilität für soziale Abläufe in der Regel eine positive Erscheinung. Überzeugungsvorgänge werden oft leichter.

Männer haben sich daran zu gewöhnen, daß Frauen ebenfalls gut und leistungsfähig sind. Deshalb halte ich persönlich von einer Quotenregelung gar nichts!

Aus meiner eigenen Erfahrung: Ich würde Frauen für keine Aufgabe bei uns ausschließen, denn bei uns zählt Qualität, nicht das Geschlecht!“

Neue Dimensionen des Denkens und Handelns

Was Coaching für sie nicht ist, definiert Dr. Ruth Ulbing folgendermaßen: „Coaching ist für mich nicht psychotherapeutische Hilfe, ein Coach ist kein Psychotherapeut. Coaching ist für mich auch kein drastischer Eingriff in das Leben des Klienten, auch kein jahrelanger Prozeß. Voraussetzung zum Coaching ist für mich auch nicht der psychische oder physische Zusammenbruch eines Topmanagers.“ Und weiter erklärt Dr. Ulbing: „Coaching ist für mich die intensive Einzel- oder Gruppenbetreuung bei erforderlichen Veränderungsprozessen im Unternehmen. Da die jetzt schon stattfindenden und kommenden Veränderungen die Entwicklung von Zukunftsbewußtsein verlangen, muß der Mensch von den elementaren Bedürfnissen zu neuen Dimensionen des Denken und Handelns gelangen“. (Siehe auch interessenshalber MEETING 1/95: Nintendo für Oldies, eine Zukunftsperspektive).

Ausgangspunkt des Coaching ist die Frage: Welche persönlichen und sozialen Qualifikationen sind notwendig, um zukünftige Situationen meistern zu können? Und dies ist zugleich auch Ziel des Coaching. Diese Ziele werden gemeinsam mit Auftraggebern und Führungskräften erarbeitet.

Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung geht es für Dr. Ulbing nicht darum, „Stärken zu stärken und Schwächen zu eliminieren“, sondern Hilfestellungen zu geben, die eigenen Ausdrucksmöglichkeiten zu erweitern. Eine zukünftige und notwendige Qualifikation ist gemeinsames Zusammenwirken aller im Unternehmen. Teamcoaching ist daher von besonderer Wichtigkeit.

Für Dr. Ulbing ist eine erfolgreiche Führungskraft auch ein guter Coach. Als „coach the coach Trainer“ begleitet sie gern Führungskräfte bei Mitarbeitergesprächen.

Je kürzer man den Coach braucht, umso besser ist es, denn dann war die Arbeit besonders erfolgreich. Je nach Aufgabenstellung arbeitet sie mit einem Team von Sozial- und Berufspädagogen und Psychotherapeuten um beste individuelle Betreuung gewährleisten zu können.

Genauere Angaben über das Coaching-Angebot entnehmen Sie dem Weiterbildungsplaner in diesem Heft!